

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi publik yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi tidak dapat dipisahkan dengan pegawai sebagai modal dasar bagi organisasi untuk menjalankan kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi harus didukung juga oleh kepuasan kerja pegawai. Menurut Astitiani dan Surya (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Salah satu aspek untuk mengembangkan sumber daya manusia sehingga terjadi kepuasan kerja bagi pegawai dengan memberi motivasi.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Motivasi ekstrinsik salah satu hal yang penting bagi sumber daya manusia karena motivasi ekstrinsik mencakup remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan, dan kerja tim.

Menurut Robbins (2015) remunerasi merupakan total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi, ketika karyawan merasa bahwa remunerasi mereka adil, maka mereka memiliki kepuasan kerja. Selain remunerasi didalam motivasi ekstrinsik terdapat

juga kualitas kehidupan kerja. Menurut Bagtasos (2011) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu pertimbangan penting bagi pengusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal lain yang terdapat dalam motivasi ekstrinsik yakni promosi. Menurut Dessler (2015) promosi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, ketika karyawan merasa ada kemungkinan tinggi untuk melakukan promosi, mereka akan termotivasi untuk bekerja keras sehingga mencapai tujuan organisasi. Pengawasan juga merupakan hal yang terdapat dalam motivasi ekstrinsik, menurut Robbins dan Coulter (2010) pengawasan merupakan bentuk peran penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam hal kemampuan pengawasan untuk memberikan dukungan dan bimbingan emosional yang berhubungan dengan pekerjaan. Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik bagi pegawai. Menurut Gomez dan Juristo (2009) kerjasama tim sangat erat kaitannya untuk belajar hal-hal baru yang telah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh Sekretaris DPRD. Sekretaris DPRD mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi meliputi kegiatan umum, keuangan, persidangan, perundang-undangan, fasilitas penganggaran dan pengawasan serta penyelenggaraan kegiatan pelayanan teknis maupun pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Sekretariat DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi dibantu unit organisasi: Bagian Umum dan Keuangan, Kepala Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan, Kepala Bagian, Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi memiliki fungsi yaitu, fungsi legislasi diwujudkan dalam membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah, fungsi anggaran diwujudkan dalam membahas dan menyetujui rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah bersama kepala daerah, fungsi pengawasan diwujudkan dalam mengawasi pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut sebuah organisasi dituntut untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik dan akan mendapatkan kepuasan tersendiri atau bisa disebut dengan kepuasan hidup bagi individu dan lingkungan dalam organisasi sehingga tercapailah kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti memilih kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi karena kantor sekretariat DPRD masih mempunyai permasalahan salah satu permasalahannya adalah masih rendahnya sumber daya manusia anggota sekretariat DPRD menyebabkan produktivitas pegawai dan organisasi tidak berjalan dengan baik karena kurangnya sumber daya manusia tidak seimbang dengan tugas yang diberi oleh atasan sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dan pegawai. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Begitu juga dengan pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang masih membutuhkan motivasi. Salah satu motivasi yang dibutuhkan adalah motivasi ekstrinsik dikarenakan masih ada pegawai yang

diduga dalam bekerja belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja, juga masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sehingga dalam penelitian berfokus pada Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik (Fahmi dan Irham, 2012).

Motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja merupakan konstruksi penting dalam perilaku organisasi. Penelitian ini berfokus pada interaksi antara faktor-faktor yang saling berhubungan antara motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja pada pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai terhadap motivasi ekstrinsik (remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan dan kerjasama tim) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi?

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi?
3. Bagaimana pengaruh dimensi motivasi ekstrinsik (remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan dan kerjasama tim) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah.

Agar penelitian ini tidak terlampaui luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang digunakan di sini untuk meneliti kepuasan kerja pada seorang pegawai dan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Job Satisfaction Survey* dari Spector (1994) dengan 9 dimensi yaitu gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, kondisi operasi, rekan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi.
2. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *Hygiene factor* (Herzberg, 2011).
3. Dimensi motivasi ekstrinsik Mafini dan Dlodlo (2014) mengukur dimensi motivasi ekstrinsik dalam lima dimensi sebagai berikut:
 - a) Remunerasi (*Remuneration*) merupakan wujud penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan, sehingga

disebutkan bahwa imbalan adalah suatu nilai yang diharapkan oleh pegawai atau karyawan.

- b) Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan.
- c) Promosi (*Promotion*) merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.
- d) Pengawasan (*Supervision*) adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan.
- e) Kerjasama tim (*Teamwork*) merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi terhadap motivasi ekstrinsik (remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan dan kerjasama tim) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi motivasi ekstrinsik (remunerasi, kualitas kehidupan kerja, promosi, pengawasan dan kerjasama tim) pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Dairi terhadap kepuasan kerja pegawai instansi tersebut.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setelah itu, diharapkan pula dapat memberikan masukan dan dapat memperdalam pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penelitian mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja yang ada dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi organisasi untuk bisa memahami pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis yang diperoleh melalui studi pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai hasil dari data yang sudah diolah dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis yang muncul. Bab ini juga berisi tentang pembahasan dari hasil data yang sudah diolah

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran.